

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000671/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/03/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006645/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.003678/2019-78  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/03/2019

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 10.221.574/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE CURITIBA E REG METROP, CNPJ n. 75.643.288/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SERGIO FARIAS;

E

SIND INDS DE CARNES E DERIVADOS NO EST DO PR, CNPJ n. 75.042.291/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PERICLES PESSOA SALAZAR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos trabalhadores e empregados em empresas da área de indústrias de alimentação, do primeiro grupo de trabalhadores, inclusive em empresas terceirizadas e anexos da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação, como previsto no quadro de atividades e profissões a que se refere o anexo do art.577 da CLT, e os empregados nas empresas que tenham, por objetivo principal ou preponderante, a industrialização de gêneros alimentícios, inclusive ração animal e bens alimentícios de consumo humano em geral definidos na forma do quadro anexo ao art.577 da CLT. Dos setores a seguir, da indústria de cerveja e bebidas em geral; do vinho; de águas minerais; do azeite e óleos alimentícios; de torrefação e moagem do café; de café solúvel; do trigo, milho, soja e mandioca; do arroz; da aveia; do açúcar; da refinação do sal; de panificação e confeitaria; de produtos de cacau e balas; do mate; de laticínios (fabricação de queijo, iogurte, coalhada, requeijão, ricota, doce de leite, resfriamento e pasteurização, leite condensado, dietético, nata, leite fermentado com lactobacilos, creme de leite e fabricação de manteiga); de massas alimentícias e biscoitos; de doces e conservas alimentícias; de carnes (abate e frigorificação de bovinos, suínos, ovinos, caprinos, eqüídeos, coelhos, lingüiças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carnes, sopas e caldos de carne, tripas e miúdos de animais); de produtos avícolas (abate e frigorificação de aves, embutidos em geral, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, extratos de aves, sopas e caldos de aves, tripas e miúdos de aves); do frio; do fumo; de imunização e tratamento de frutas; do beneficiamento do café; alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados e liofilizados; de rações balanceadas; de pesca; de produtos alimentares diversos (merenda escolar, dietéticos, adoçantes, leveduras, coalhos, fabricação de vinagre,**

amendoim e castanha de caju torrados e salgados, pós-alimentícios, pudins, gelatinas, refrescos, industrialização do chá, baunilha, colorau, mostarda, páprica, maionese, ovo em pó, germen de cereais, coco ralado, fécula de batata, enzimas para indústrias alimentares, sucos e concentrados de frutas); de beneficiamento e empacotamento de produtos alimentares, de industrialização e preparo de gêneros alimentícios de qualquer forma de matéria-prima, inclusive extrativa, definidos na forma do artigo 1º das Portarias nºs 71 e 394 do MTPS. De todos os setores econômicos alimentícios, serviços públicos, empresas de economia mista de serviços públicos e seus concessionários e de outros ramos de economia; sejam empresas públicas de administração direta e indireta cujos empregados na área de industrialização alimentícia, embora da administração pública ou mesmo privadas, sejam regidos pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho e legislação correlata, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Altamira Do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Anahy/PR, Antônio Olinto/PR, Arapuã/PR, Ariranha Do Ivaí/PR, Assaí/PR, Bela Vista Da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura De São Roque/PR, Boa Vista Da Aparecida/PR, Bom Jesus Do Sul/PR, Braganey/PR, Brasilândia Do Sul/PR, Cafezal Do Sul/PR, Cambará/PR, Campina Da Lagoa/PR, Campina Grande Do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo Do Tenente/PR, Cândido De Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Céu Azul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Corumbataí Do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzmaltina/PR, Diamante Do Norte/PR, Diamante Do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Douradina/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto Do Iguaçu/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Foz Do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Guairaçá/PR, Guarapuava/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Iporã/PR, Iracema Do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaipulândia/PR, Itambé/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna Do Sul/PR, Ivaté/PR, Jaboti/PR, Jaguariaíva/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Jataizinho/PR, Jundiá Do Sul/PR, Juranda/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras Do Sul/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Mallet/PR, Manfrinópolis/PR, Manoel Ribas/PR, Marilena/PR, Marquinho/PR, Mato Rico/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Nossa Senhora Das Graças/PR, Nova América Da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança Do Sudoeste/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Tebas/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal De São Bento/PR, Pinhalão/PR, Piraí Do Sul/PR, Planaltina Do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quedas Do Iguaçu/PR, Querência Do Norte/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Rebouças/PR, Reserva Do Iguaçu/PR, Ribeirão Do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bonito Do Iguaçu/PR, Rio Branco Do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rosário Do Ivaí/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cruz De Monte Castelo/PR, Santa Isabel Do Ivaí/PR, Santa Izabel Do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria Do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio Do Caiuá/PR, Santo Antônio Do Paraíso/PR, São Jerônimo Da Serra/PR, São João Do Triunfo/PR, São Jorge Do Patrocínio/PR, São José Da Boa Vista/PR, São Mateus Do Sul/PR, São Pedro Do Paraná/PR, São Sebastião Da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Serranópolis Do Iguaçu/PR, Tamarana/PR, Teixeira Soares/PR, Tomazina/PR, Três Barras Do Paraná/PR, Turvo/PR, União Da Vitória/PR, Uraí/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambê/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para a vigência desta convenção coletiva de trabalho foram definidos os valores dos pisos salariais, conforme segue abaixo:

**Parágrafo Primeiro:** Ficam assegurados o salário normativo de ingresso na importância mensal de **R\$ 1.360,00** (Um mil e trezentos e sessenta reais);

**Parágrafo Segundo:** Após sessenta (60) dias o salário normativo de efetivação será de **R\$1.381,60** (Um mil e trezentos e oitenta e um reais e sessenta centavos) mensais.

**Parágrafo Terceiro:** Estes valores serão reajustados de acordo com a evolução salarial da categoria.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Para a vigência desta convenção coletiva de trabalho foram definidos os percentuais de reajuste salariais, conforme segue abaixo:

**Parágrafo Primeiro:** Em novembro/2018, as empresas concederão reajuste salarial no percentual de **5% (cinco por cento)** que incidirá sobre os salários vigentes em novembro/2017, já devidamente corrigido pela convenção coletiva 2017/2018.

### CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após data base ou empresas constituídas após a data-base, o reajustamento salarial será proporcional aos meses trabalhados, não podendo, em nenhuma hipótese o empregado mais novo perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, sem considerar as vantagens pessoais.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no trigésimo primeiro dia, se somadas as horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 ou 180 horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns, ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Garantidas as condições mais favoráveis, se preexistentes, as empresas concederão aos seus empregados que assim optarem adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- O adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
- O pagamento deverá ser efetuado no décimo quinto dia que anteceder o pagamento normal;
- O adiantamento poderá ser representado por outros valores como vale-mercado e empréstimos.

### CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pelas empresas, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos ao FGTS.

### CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado por cheques, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria nº 3.281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho.

### CLÁUSULA DÉCIMA - DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos no último dia anterior ao do vencimento, quando o dia do pagamento coincidir com sábados compensados, feriados ou domingos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES**

Não poderá ser descontado do salário do empregado os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos, recebidos por estes quando na função de caixa ou semelhantes, desde que cumpridas as normas das empresas, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de décimo-terceiro salário, férias ou rescisão de contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo da categoria. O valor das tarefas será reajustado nos mesmos termos da correção de salários.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

- a)** De segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas; as excedentes das duas horas diárias, com acréscimo de 80% (oitenta por cento);
- b)** Quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos, ou sábados já compensados, adotar o seguinte critério de pagamento:

- 1** - Quando derem folga aos empregados em outro dia da semana, pagar como horas extras somente as que excederem da jornada normal 07 (sete) horas e 20 (vinte) minutos, com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fez jus;
- 2** - Quando não for dada a folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis e religiosos, serão remuneradas com acréscimos de 100% (cem por cento) sobre o valor das horas normais;
- 3** - As horas extras habitualmente trabalhadas deverão ser computadas no décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço e adicionais, descanso semanal remunerado e FGTS.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas com redução de 60 minutos para 52,5 minutos passam a ser compreendidas no período entre às 22:00 horas de um dia até às 05:00 horas do outro dia, as quais serão pagas com acréscimo de 20% (vinte por cento), já incluído neste percentual o previsto no artigo 73 da CLT.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricitas.

As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricitas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos à infância, as partes convenientes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais, das que se seguem:

- a) Adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a Portaria nº 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, de 30% (trinta por cento) do salário-normativo;
- b) Auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário-normativo, independente da comprovação por parte da empregada;
- c) Local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada um dos filhos, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche serão devidos em relação ao adotado, à partir da data da respectiva comprovação legal.

Será concedido o benefício ao empregado do sexo masculino que, sendo viúvo, solteiro ou separado, detenha a guarda dos filhos.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BASICA

Para esta vigência da convenção coletiva de trabalho foram definidos os valores, conforme segue abaixo:

**Parágrafo Primeiro:** Será concedido mensalmente uma ajuda alimentação a todos os trabalhadores a partir de novembro/2018, por intermédio de uma cesta básica propriamente dita, ou SindCard, Cartão de Crédito, Visa-Vale, Visa-Credi, no valor de **R\$255,00 (duzentos e cinquenta e cinco reais)**.

**Parágrafo Segundo:** A empresa poderá adotar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, para fazer jus às deduções fiscais permitidas.

**Parágrafo Terceira:** Tendo em vista o fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019 no final do mês de dezembro/2018, as diferenças das cestas básicas deverão ser pagas discriminadamente na folha do mês de janeiro/2018.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale-transporte para os empregados que o utilizam, até o último dia anterior àquele em que serão utilizados efetivamente.

Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de seus operadores, as empresas pagarão normalmente o salário referente aos dias ou horas não trabalhadas e o respectivos descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço.

A reposição dos dias ou horas não trabalhadas, por motivo de falta do transporte habitual para vinda ao serviço a seu retorno, será objeto de negociação entre a empresa e os seus empregados.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES**

Fica assegurado ao empregado o direito de optar ou não, pela sua inclusão em Convênios Médicos ou Seguro de Vida em Grupo e Associações Empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, o valor de 03 (três) salários normativos.

As empresas que mantêm Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, por elas inteiramente custeados, estão isentas desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AMAMENTAÇÃO**

Todas as mulheres trabalhadoras, que estejam amamentando, terão assegurado efetivamente o tempo necessário para o desempenho desta atividade conforme o disposto no artigo 396 da CLT, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional. Para efeito do disposto nesta cláusula considera-se como tempo de amamentação o lapso temporal em que a mãe estiver com o filho.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno ou funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências da empresa, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência de todos os empregados será de até 90 (noventa) dias. No caso de readmissão destes empregados para exercerem a mesma função, não ser celebrado contrato de experiência. Fica convencionado que a empresa entregara, obrigatoriamente, ao empregado, cópia do referido contrato.

O contrato de experiência ficará suspenso em caso de afastamento do trabalhador por motivo de infortúnio no trabalho ou por doença durante o respectivo período, completando-se o tempo nele previsto, após o término do benefício previdenciário.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondente aos meses ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde de que faça o pedido à empresa com um mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência.

As férias coletivas totais, parciais ou individuais não deverão iniciar nos dias 24 ou 31 de dezembro e também deverão se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

O pagamento de remuneração das férias e se for o caso, o referido no artigo 135 da CLT, será efetuado até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho disporão dos seguintes prazos, para efetuar o respectivo pagamento das verbas rescisórias:

1. Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de experiência, contrato por tempo determinado e pedido de demissão com aviso prévio trabalhado;
2. Até o primeiro dia útil imediato ao término de aviso prévio trabalhado, considerando o período integral de cumprimento do aviso prévio, atendendo as exigências do E-social em relação à movimentação do registro do empregado no programa do Seguro-Desemprego e saque da conta vinculada do FGTS;
3. Até o décimo dia corrido, quando de aviso prévio indenizado ou do pedido de dispensa de seu cumprimento;

**Parágrafo Primeiro:** Decorrido este prazo dos itens 1, 2 e 3, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia de serviço, até a data do referido pagamento.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento previsto no parágrafo primeiro não isenta a empresa da multa prevista no artigo 477, parágrafo oitavo da CLT, conforme alterações introduzidas pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência comprovada do empregado, a empresa fará a comunicação por escrito, até o décimo dia à respectiva Entidade dos Trabalhadores, que terá 05 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará empresa dispensada de qualquer sanção.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (artigo 9, da Lei 7.238).

Esclarece-se que se o aviso vencer dentro dos 30 dias que antecedem a data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que se trata esta cláusula.

Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (novembro), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Para fins de homologação das rescisões contratuais, será parte integrante dos documentos obrigatórios, um demonstrativo dos cálculos das médias variáveis (horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...), a fim de que se possa demonstrar a exatidão dos valores constantes do termo de rescisão de contrato de trabalho - TCT.

O demonstrativo poderá ser em relatório á parte ou constante do verso do TRCT.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado. A redução de 2 (duas) horas diárias no serviço, ou 7 (sete) dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado e exercida por ele no ato do recebimento do aviso prévio, sendo vedado cumpri-lo em casa.

Feita a escolha, caberá às empresas especificar em todas as vias do aviso prévio, dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviços que vierem a ser dispensados sem justa causa, será assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei nº 6.019, de 03/01/74, e observado o critério previsto no artigo 16, do Decreto nº 73.841, de 13/03/74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos com vínculo de emprego, ainda que as contratações se façam mediante convênio das empresas com organismos ou entidades assistências.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (enunciado 159 - ex-prejulgado nº 36 do T.S.T.); ficando esclarecido que férias ou substituição superior a 10 (dez) dias não caracteriza eventualidade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÕES**

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportar um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão obrigatoriamente anotados na Carteira Profissional.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando rigorosamente o previsto no artigo 29 da C.L.T., que determina ao empregador, o prazo de 48 horas, para proceder o registro ou anotações necessárias na Carteira de Trabalho do empregado.

## **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES**

Cursos ou reuniões quando promovidos pelas empresas, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas-extras, ou devidamente compensadas.

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACÚMULO DE FUNÇÕES**

As empresas que exigirem o acúmulo de funções, ou seja, impuserem aos seus empregados funções que extrapolem as atividades descritas no Código Brasileiro de Ocupações – CBO, pagarão adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REVISTA**

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, na função real exercida pela mulher na empresa.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

**GESTANTE:** Garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer a sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

Desde a comunicação da concepção, vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas e equipamentos reprográficos, bem como junto a terminais de vídeo, durante os três primeiros meses de gestação.

**PAI:** Garantia de emprego e salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 02 (dois) meses após o parto.

**ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, considerados a partir do 16º dia, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença ou acidentário.

No caso de alta médica, e existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 60 dias, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação do serviço.

**APOSENTADORIA:** Aos empregados em condições de se aposentarem, assim entendidos aqueles que estão em serviço contínuo na empresa há 05 (cinco) ou mais anos, e que preencham as condições previstas no Decreto 3.048/99, fica garantido o emprego e o salário no período de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria.

Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito a estabilidade.

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO:** Os empregados selecionados para prestarem serviço militar, terão estabilidade desde a publicação do edital convocatório até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas.

As empresas que desejarem poderão reverter esta estabilidade, antes da incorporação, pela liberação do FGTS, mais o pagamento de 02 (dois) meses de salário, estando aí já incluído o aviso-prévio.

Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- a - Rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- b - Término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- c - Pedido de demissão.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA INTERMITENTE**

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua respeitados os intervalos de Lei. Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA INCOMPLETA**

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas em um dia ou antes de completarem a jornada normal, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO**

No caso de trabalhos extraordinários, superiores a 1 (uma) hora, o lanche será fornecido gratuitamente.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA CONVENCIONAL**

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula jornada incompleta, da Convenção.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:

**A)** Extinção completa de trabalho aos sábados – as sete horas e vinte minutos de trabalho correspondentes aos sábados serão compensados no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até no máximo 2(duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 horas (quarenta e quatro) horas semanais. A jornada mais comum a ser executada com a extinção total dos sábados será a jornada de segunda a sexta-feira, com carga horária de 08 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos, totalizando 44 horas semanais, desde que respeitados os limites e intervalos de Lei.

**B)** Extinção parcial de trabalho aos sábados – as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior. A jornada mais comum a ser executada para a extinção parcial dos sábados será a jornada de segunda a sexta-feira sendo 8 (oito) horas diárias, tendo a jornada parcial de 4(quatro) horas no sábado, desde que respeitados os limites e intervalos de Lei.

**Parágrafo Primeiro:** Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas.

**Parágrafo Segundo:** Estando as atividades das empresas voltadas para a produção de alimentos perecíveis, o eventual trabalho dos empregados aos sábados compensados, por imperiosa necessidade ou por serviços inadiáveis, está autorizado pela presente convenção, sem que isso descaracterize a compensação da jornada estabelecida nesta cláusula, com a remuneração dessa sobrejornada sabática com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Terceiro:** Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observadas os dispositivos de proteção ao trabalho (da mulher e do menor).

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SAQUE DO PIS**

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo que as horas dispensadas não poderão ser compensadas ou descontadas, desde que não ultrapasse 01 (um) dia de serviço.

Não se aplicam as disposições acima aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio ou posto bancário.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FOLGA**

Para o trabalho sob o sistema de revezamento, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da Lei, de modo que o empregado tenha conhecimento no início do mês de quais serão os dias de folga, permitida a alteração de horário de trabalho por parte dos empregados quando houver motivo justificado, com a concordância da empresa.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TROCA DE ROUPA**

Não será considerado como jornada de trabalho, o tempo limite de 7 (sete) minutos, gastos para cada troca de roupa do empregado que necessitar fazê-la tanto no início, meio e fim da jornada diária de trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO**

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, o que poder ser feito junto ao Serviço de Pessoal.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DE CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria nº 3.082, de 11/04/84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

Será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.

Na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO**

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS**

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos motivos abaixo:

**PARA HOSPITALIZAÇÃO:** Por 02 (dois) dias, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

**DO ESTUDANTE:** Por motivo de prestação de exames em cursos regulares de 1º e 2º graus, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 horas. Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação

**PATERNIDADE:** Conforme previsto no inciso XIX do artigo sétimo da Constituição Federal, para os atos de registro e acompanhamento do filho, ser concedido ao pai licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo salarial, desde que forneça comprovante do nascimento.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE 12 X 36**

As entidades sindicais presentes neste instrumento, baseadas no artigo 7º Inciso XXVI da Constituição Federal, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 x 36 horas, mediante as condições seguintes:

- a) A jornada de trabalho dos vigilantes armados, desarmados e aos lotados no setor operacional, poderá ser pactuada no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.
- b) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão.
- c) Na impossibilidade de concessão do descanso intra-jornada, em face da peculiaridade do trabalho, a empresa deverá pagar o adicional da hora suprimida.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EVENTUAIS ATRASOS**

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 10 (dez) minutos por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 10 (dez) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão considerados como trabalho extraordinário.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MUDANÇA DE TURNO**

Em caso de alteração do trabalhador de um turno para outro, a empresa deverá cientificá-lo para ter o concorde com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - HIGIENE**

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias, que deveram ser separados para homens e mulheres. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas, deveram ser também providenciados armários para guarda de pertences pessoais.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica que poderá ser elaborada nos próprios laboratórios das empresas, e o respectivo laudo ficara a disposição do sindicato profissional. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO**

As empresas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamento de proteção individual, gratuitamente, nos casos em que a Lei obrigue ou por ela exigidos, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, ela os fornecerá na quantidade mínima de 02 (dois), para poder permitir sua lavagem, e nas mesmas condições e com as mesmas exigências legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios.

Ficam as empresas obrigadas a fornecer as ferramentas necessárias ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CIPA**

A eleição dos membros da CIPA será efetuada conforme a legislação em vigor. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término de seu mandato.

Os membros da CIPA terão acesso à informações de alterações de leiaute e assuntos de seu interesse, para avaliação de possíveis riscos à saúde física e mental de seus empregados.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES, DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO**

As empresas se obrigam a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devam ser tomadas.

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como das atividades a serem exercidas e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos fornecidos pela instituição previdenciária ou médico particular para justificativas de faltas, deverão ser entregues pelo empregado à empresa (empregador) no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da data de sua expedição, sob pena de invalidade, sendo ainda a validade dos mesmos dependera de visto do serviço médico da empregadora, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito.

**Paragrafo Único:** Mediante atestados detectando funcionários suspeitos de doenças que causam pandemia como a gripe H1N1, será obrigatório que as empresas aceitem os atestados médicos, mesmo que possuam serviço médico na empresa. Caso o funcionário tenha dependentes menores com a mesma doença ou suspeita de estarem acometidos por ela, condição esta devidamente atestada pelo médico, será concedido ao trabalhador licença em período que o médico entenda necessário para evitar o contágio de outros trabalhadores no interior da empresa.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

As empresas, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, manterão condições de pronto atendimento, e manterão em local apropriado caixa de armário equipado com material de primeiros socorros.

Em casos de acidente de trabalho, receitas médicas cuja destinação, para tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não forem provisionadas por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará obrigatoriamente seus familiares o mais breve possível.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas, mediante entendimento prévio com a Entidade Sindical, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais eleitos até 10 (dez) dias no ano, com o limite de 01 (hum) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

Conforme determina o parágrafo segundo do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados que forem emitidas pela Entidade Profissional, mediante prévio conhecimento da empregadora.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da C.L.T., além dos descontos permitidos em lei, os referentes a empréstimos pessoais, contribuições à Associação dos Funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ASSEMBLEIAS**

As empresas não poderão exigir o cumprimento da jornada de trabalho além das oito horas, em dias que forem realizadas Assembleias Gerais da Entidade Sindical Profissional, relativas à negociações salariais, devidamente por esta convocada, desde que feita a comunicação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Conforme previsto no artigo 625 C da Lei nº 9.958 (D.O.U. de 13.01.2.000), as entidades dos trabalhadores e o Sindicato Patronal mantêm abertas as possibilidades, a qualquer tempo, da implantação de referidas Comissões, cujas normas de funcionamento deverão ser acordadas entre as partes.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

As empresas disponibilizarão às Entidades Profissionais informação contidas no CAGED, ou outra listagem que demonstre a movimentação de empregados, desde que solicitado por escrito.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS GERAIS**

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consulta sobre as questões de interesse dos empregados e dos empregadores.

**Parágrafo Único:** Conforme dispõe o parágrafo 2º do art. 614 da CLT, as empresas afixarão de modo visível em seus quadros de editais a presente CCT.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da C.L.T., fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, por empregado, pela inobservância da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multa específica.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente Convenção será a Vara de Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho para o período de 01 de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020, deverão ser iniciados 30 (trinta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômicas da indústria de carnes e derivados (abate e frigorificação de bovinos, suínos, ovínos, caprinos, equídeos, coelhos, linguiças, salsichas, embutidos em geral, charque, banha, toucinho, produtos opoterápicos, óleos e graxas de origem animal, carne seca, salgada, defumada, extratos de carnes, sopas e caldos de carne, tripas, miúdos de animais, produtos similares, conexos e afins).

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES TRANSITORIAS**

Considerando a publicação da lei número 13467/2017 que alterou inúmeras disposições da CLT, convencionam as partes que a redação das cláusulas sociais deste instrumento coletivo de trabalho poderão ser adaptadas e/ou alteradas por meio de termo aditivo a presente convenção coletiva de trabalho a partir do mês de abril/2018.

**ANTONIO SERGIO FARIAS  
PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA**

**ANTONIO SERGIO FARIAS  
PRESIDENTE  
STI CERV E BEB EM GERAL, VINHO, A. MINERAL, AZEITE E OLEOS ALIM, TOR E MOAG DE CAFE E ALIM DE  
CURITIBA E REG METROP**

**PERICLES PESSOA SALAZAR  
PRESIDENTE  
SIND INDS DE CARNES E DERIVADOS NO EST DO PR**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA FEAPAR 2018**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA SINDIBEBIDAS 2018**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.